

Virksomhedsplan

Helhedstilbudet Gefion

2010



RUDERSDAL
KOMMUNE

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDLEDNING	3
1. FAKTAOPLYSNINGER	3
HELHEDSTILBUDET GEFION	3
LEDELSE OG NØGLEPERSONER	4
2. PRÆSENTATION OG PROFIL	5
FYSISKE RAMMER	6
ORGANISATIONS DIAGRAM.....	6
ARBEJDSOPGAVER.....	7
VÆRDIER	7
PÅRØRENDESAMARBEJDET	7
ANSVARLIGHED	7
FAGLIG UDVIKLING	7
ARBEJDSGRUNDLAG.....	7
GRUNDLAGET FOR DET PÆDAGOGISKE ARBEJDE.....	7
PÆDAGOGISK REFERENCERAMME	8
3. MÅL OG HANDLEPLANER	8
INDSATSOMRÅDE 1: ARBEJDET MED RESULTATET AF TRIVSELSMÅLINGEN 2009.....	8
INDSATSOMRÅDE 2: EN EFFEKTIV ORGANISATION	8
INDSATSOMRÅDE 3: EFFEKTUERING AF PSYKIATRI- OG HANDICAPPLANEN	9
INDSATSOMRÅDE 4: UDVIKLING AF DET SOCIALE OG PÆDAGOGISKE ARBEJDE – HANDLEPLANSKONCEPT, KVALITETSUDVIKLING OG METODER	9
INDSATSOMRÅDE 5: ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS	9
INDSATSOMRÅDE 6: TRIVSEL, SUNDHED OG FOREBYGGELSE.....	10
INDSATSOMRÅDE 7: FORTSAT STYRKELSE AF DET FAGLIGE NIVEAU OG KOMPETENCEUDVIKLING PÅ TVÆRS I ORGANISATIONEN.....	10
INDSATSOMRÅDE 8: STYRKELSE AF HELHEDSTILBUDETS PROFIL	11
4. ØKONOMI	11
NETTOBUDGET	11
5. NØGLETAL	12
ANTAL ANSATTE/ÅRSVÆRK	12
PERSONALEOMSÆTNING	12
SYGEFRAVÆR.....	13
KAPACITETS PRODUKTIONSTAL	13
6. EVALUERING AF INDSATSOMRÅDER FRA SIDSTE ÅRS VIRKSOMHEDSPLAN	14

Indledning

Denne virksomhedsplan indeholder oplysninger om Helhedstilbudet Gefion. De angivne mål og indsatser tager udgangspunkt i de overordnede mål for Psykiatri og Handicap. Indsatsområderne kommer dels fra direktionen, dels fra område-MED og dels fra Helhedstilbudet Gefions eget MED-udvalg. Evalueringer af sidste års indsatsområder samt opsætning af mål for indsatsområderne i 2010 er foretaget i en arbejdsgruppe under MED-udvalget.

Det er håbet, at den direkte sammenhæng mellem Psykiatri og Handicaps vedtagne mål for hele forvaltningsområdet og Helhedstilbudet Gefions interne mål gør virksomhedsplanen nærværende som styringsværktøj for ledelsen, som pejlingsmærke for personalet og som informationskanal for pårørende, forvaltning, politikere, samarbejdspartnere og andre interessenter.

1. Faktaoplysninger

Helhedstilbudet Gefion

Område:

Adresse	Telefon	E-mail
Helhedstilbudet Gefion Karpevænget 1D 3460 Birkerød	Tlf: 72 68 34 60	gefion@rudersdal.dk

Afdelinger:

Adresse	Telefon	E-mail
Boligerne Gefion Karpevænget 1D 3460 Birkerød	Tlf: 72 68 34 60	gefion@rudersdal.dk
Daghjemmet Gefion Stavnsholtvej 51 3520 Farum	Tlf: 44 95 24 56	gefion@rudersdal.dk

Ledelse og nøglepersoner

Forstander:

Adresse	Telefon	E-mail
Mette Duedahl Kjær Forstander for Helhedstilbudet Gefion	Tlf: 72 68 34 60	mdkj@rudersdal.dk

Ledelse:

Adresse	Telefon	E-mail
Jørgen Svendsen Stedfortræder for Helhedstilbudet Gefion Afdelingsleder, Daghjemmet Gefion	Tlf: 72 68 34 44	josv@rudersdal.dk
Karin Ernst Afdelingsleder, Boligerne Gefion	Tlf: 72 68 34 62	keer@rudersdal.dk
Lise Holmstrøm Afdelingsleder, Boligerne Gefion	Tlf: 72 68 34 64	lish@rudersdal.dk

Konsulenter:

Adresse	Telefon	E-mail
Peter Goetz Organisationspsykolog Konsulent vedrørende arbejdsmiljø, faglige projekter og sparring.	Tlf: 72 68 34 66	pemg@rudersdal.dk
Marie Boesen Pædagogisk konsulent	Tlf: 72 68 34 43	mabo@rudersdal.dk

MED-udvalg:

Mette Duedahl Kjær	Tlf: 72 68 34 60	mdkj@rudersdal.dk
Formand for MED-udvalg		

Merete Rasmussen	Tlf: 72 68 34 54	tmra@rudersdal.dk
Næstformand for MED-udvalg		

Pårørenderåd:

Claus Rosengaard	Tlf: 50 82 20 22	clausr@uldvejen.dk
Formand for pårørenderåd		

2. Præsentation og profil

Helhedstilbudet Gefion arbejder som helhedstilbud på at skabe kontinuitet i borgernes hverdag ved et tæt samarbejde mellem dagtilbud og botilbud. Der arbejdes derfor efter de samme pædagogiske principper.

Målgruppe

Personer med autisme spektrum forstyrrelser og varig nedsat psykisk funktionsevne samt forskellige former for varig nedsat fysisk funktionsevne.

Antal pladser

Boligerne Gefion: 27

Daghjemmet Gefion: 21

Boligerne Gefions formål

- At borgerne får et aktivt og indholdsrigt liv
- At kompensere for borgernes handicap
- At udvikle og vedligeholde færdigheder
- At borgerne får mulighed for at deltage i et socialt fællesskab med ligestillede

Daghjemmet Gefions formål

- At udvikle og vedligeholde færdigheder
- At borgerne får mulighed for at deltage i et socialt fællesskab med ligestillede
- At give gode meningsfulde oplevelser til borgerne
- At borgerne præsenteres for et bredt udsnit af aktiviteter og tilbydes disse ud fra individuelle ønsker og behov

Fysiske rammer

Boligerne Gefion

Boligerne Gefion indeholder 27 lejligheder på ca. 30m² med eget bad, toilet samt altan eller terrasse. For hver tre lejligheder er der tilknyttet et stort lyst køkken/alrum. 2/3 af lejlighederne er udstyret med et forrum med glasparti ud til fællesrummet således, at beboerne kan være tilbagetrukket og alligevel følge med i, hvad der sker i fællesarealerne. Lejlighederne er ekstra lydisolerede.

Tilgangen til boligerne på 1. sal kan ske med elevator, og der er ikke dørtrin. Toilet- og badeforhold er egnede til bevægelseshæmmede, men boligerne er ikke egnede til kørestolsbrugere, idet der ikke er plads til, at kørestole kan komme rundt, ligesom der ikke er plads til lift.

Tre af pladserne er i en villa ved siden af de andre boliger. Villaen er i to etager med to boliger på 1. sal og en bolig i stueetagen – alle tre med eget badeværelse. Der er fælles opholdsstue med køkkenafdeling. Dertil en stor have med terrasse.

Alle boligerne ligger i naturskønne omgivelser med terrasse til hver gruppe samt store fællesarealer med bålplads, trampolin, gynger og minigolfbane.

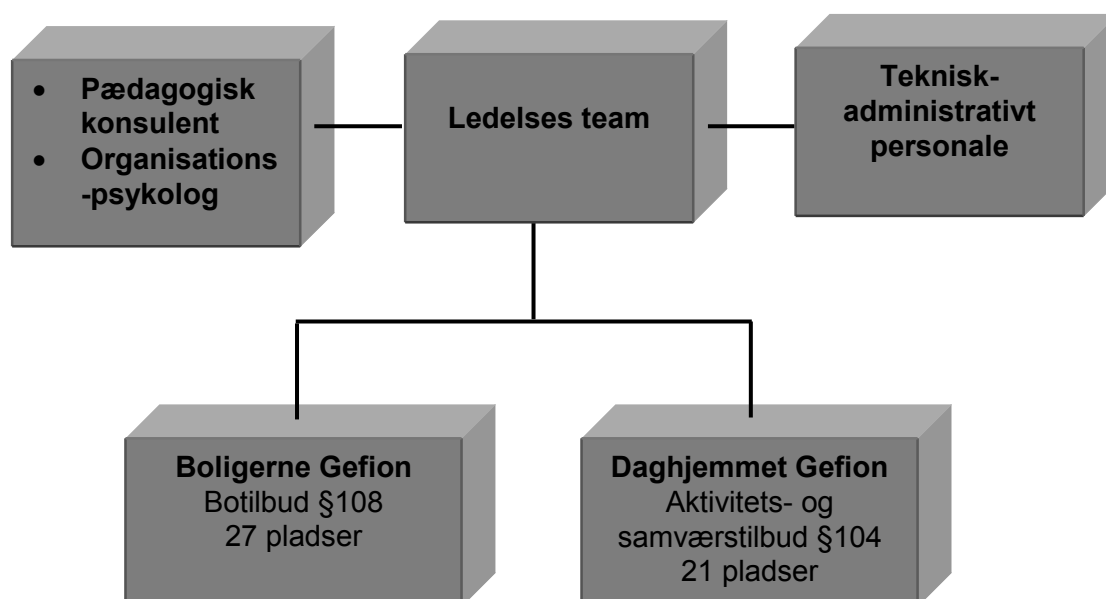
Daghjemmet Gefion

Daghjemmet Gefion er et etplanshus på 985 m² omgivet af en stor afskærmet have på ca. 2000 m² med flere terrasser, drivhus, bålpladser, boldbane, gynger og frugtræer. Huset rummer en stor gymnastiksal, 6 grupperum, træningskøkken, værksted, kontor, møderum/personalestue og mindre værksteds- og aktivitetsrum.

Daghjemmet er umiddelbart tilgængeligt for kørestolsbrugere. Der er brede døre uden dørtrin og der er indrettet store handicapvenlige toiletrum.

Organisationsdiagram

Helhedstilbudet Gefion



Arbejdsopgaver

Boligerne Gefion er et døgntilbud under Serviceloven § 108 med 27 voksenpladser.

Daghjemmet Gefion er et aktivitets- og samværstilbud under Serviceloven § 104 med 21 pladser.

Der arbejdes hen imod at øge den enkelte borgers livskvalitet via en struktureret og overskuelig hverdag samt at sikre borgerens udviklingsmuligheder i forhold til et værdigt og selvstændigt voksenliv.

Værdier

Borgeren i centrum

Den enkelte borger skal opleve sig som en individuel, aktiv og selvstændig borger. Medarbejderne møder borgerne positivt og arbejder på at borgerne bliver set, hørt og forstået. Borgerne skal opleve at have reelle valgmuligheder og dermed en høj grad af medindflydelse på eget liv. Medarbejderne skal indgå i støttende og udviklende relationer med respekt for den enkeltes integritet. Aktiviteter skal tilrettelægges ud fra borgernes behov, ønsker og interesser.

Pårørendesamarbejdet

Der lægges vægt på et godt og gensidigt samarbejde med de pårørende.

Ansvarlighed

Medarbejderne påtager sig altid et ejerskab for de opgaver, der løses. Det kræver, at der konstant er fokus på medarbejdernes kompetenceudvikling, at medarbejderne har lysten til at udfordres og vil lære af egne fejl.

Faglig Udvikling

Helhedstilbudet Gefion er en dynamisk arbejdsplads, der holder sig ajour med den pædagogiske udvikling. Pædagogikken og det faglige samarbejde skal være forankret i viden om den enkelte borgers handicap, pædagogiske metoder og organisationens menneskesyn. Refleksioner, kurser og efteruddannelse skal prioriteres højt med henblik på en konstant udvikling af fagligheden.

Arbejdsgrundlag

Grundlaget for det pædagogiske arbejde

- En fælles forståelse for det autistiske handicap, som en gennemgribende udviklingsforstyrrelse, der påvirker personens udvikling på det sociale, kommunikative og adfærdsmæssige område
- Målet for pædagogikken er ikke normalisering, men kompensering og udvikling i erkendelse af, at autisme er et livslangt handicap. Det er ikke til hinder for, at mennesker med autisme kan få et rigt og tilfredsstillende liv
- Et udviklingsorienteret syn på den enkeltes styrkesider og muligheder som udgangspunkt for udvikling af personlige og sociale kompetencer. Det pædagogiske arbejde er derfor altid individuelt tilpasset i forhold til mål og metoder
- Tæt samarbejde mellem dag- og botilbud, således at der sikres kontinuitet i de pædagogiske tiltag. De formelle rammer for samarbejdet er, udover fælles deltagelse i handleplansmøder, regelmæssig afholdelse af arbejds-møder. De uformelle rammer for samarbejdet udgøres af gode kollegiale relationer mellem personalet på dag- og botilbud, hvilket fremmer den gode faglige dialog
- Tæt samarbejde med forældre, familie og netværk omkring den enkelte borgers dagligdag

- For at sikre kvaliteten i det pædagogiske arbejde arbejdes der ud fra en pædagogisk referenceramme, der beskriver den overordnede pædagogiske teori. Den pædagogiske referenceramme er løbende under udvikling

Pædagogisk referenceramme

- Der arbejdes ud fra metoder og tankegange fra TEACCH
- Alle borgere har individuelt tilrettelagte dagstrukturskemaer
- Der tages udgangspunkt i at formidle en forudsigelig, genkendelig og præcis kommunikation
- Der bruges individuelt tilrettelagte visualiseringssystemer
- Tegn til tale bruges som et hjælpemiddel til personer uden talesprog
- Sociale historier bruges som visuel støtte til kommunikation om sociale sammenhænge
- Massage og afspænding benyttes for at styrke den enkeltes mulighed for at modtage og bearbejde sanseindtryk

3. Mål og handleplaner

Gefions overordnede indsats følger direktionens vedtagelser for 2010, Psykiatri og Handicaps fælles indsatsområder og Helhedstilbudet Gefions egne indsatsområder.

Direktionens overordnede indsatsområder for 2010

Direktionen har besluttet, at alle områder skal arbejde med følgende to mål i 2010:

Indsatsområde 1: Arbejdet med resultatet af trivselsmålingen 2009

Mål: 1.1	At analysere og behandle resultaterne af undersøgelsen samt udarbejde konkrete handleplaner på løsning af konkrete problemstillinger.	
Baggrund	Rudersdal Kommune ønsker at være en attraktiv arbejdsplads. Derfor arbejder alle områder på at skabe bedst mulig trivsel.	
Handleplan:	1. kvartal 2010	Sikkerhedsudvalget gennemgår resultatet af trivselsmålingen og opsætter handleplaner
	Marts – december	Handleplanerne effektueres

Indsatsområde 2: En effektiv organisation

Mål: 1.1	At effektivisere det skriftlige arbejde.	
Baggrund	Da der er stigende krav til skriftlighed i form af dokumentation, handle- og pædagogiske planer, medicin håndtering m.v. vil vi effektivisere arbejdsgangen omkring det skriftlige arbejde og samle informationerne på et sted.	
Handleplan:	1. og 2. kvartal	Der afholdes to temadage for alle medarbejdere, hvor der bl.a. gennemgås, hvordan man booker fagbøger, lokaler og busser, sender beskeder samt benytter fora.
	Maj/juni	Alle medarbejdere skal benytte Bostedsystemet aktivt på hver vagt. Ledelsen aflæser loggen og måler om det sker.
	Hele året	Der tilbydes sidemandsoplæring efter behov.

Psykiatri og Handicaps fælles indsatsområder

Det er i område-MED besluttet at arbejde med følgende fire indsatsområder:

Indsatsområde 3: Effektivisering af psykiatri- og handicapplanen

Mål:	At sikre at den faglige viden og erfaring omkring borgernes særlige behov for fysiske rammer er up to date når nybygning er aktuelt for autismeområdet.	
Baggrund	Da flytningen af Daghjemmet og nybygning af boliger er blevet udskudt på ubestemt tid, udarbejder vi for nærværende ikke konkrete planer for indretning. Vi vil i stedet for nøje følge udviklingen på området, så vi er klar til at udarbejde planerne når dette er aktuelt.	
Handleplan:	Hele året	Vi vil holde os opdateret omkring nybyggeri af dag- og botilbud for vores målgruppe ved i 3. kvartal at spørge supervisorerne om deres kendskab til nybyggeri, som er indrettet specielt til målgruppen.
	Ultimo 2010	En arbejdsgruppe vil kontakte Landsforeningen Autisme for at indlede et samarbejde omkring viden om optimale fysiske rammer for vores målgruppe.

Indsatsområde 4: Udvikling af det sociale og pædagogiske arbejde – handleplanskoncept, kvalitetsudvikling og metoder

Mål:	Målet er at sikre en helhedsorienteret koordineret indsats.	
Baggrund	I 2009 er der igangsat et projekt, hvor der er blevet udarbejdet nyt grundlag for handleplaner og pædagogiske planer. Metoder og planer skal implementeres. Alle medarbejdere modtager undervisning, der er arrangeret af Psykiatri og Handicap.	
Handleplan:	Hele året	Halvdelen af medarbejderne skal på et 3 dages kursus i forvaltningsregi.
	Februar og marts	2 temadage med intern pædagogisk konsulent, hvor eksempler gennemgås. Der vil også på temadagen være mulighed for at stille spørgsmål.
	Hele året	Der tilbydes vejledning til udarbejdelse af konkrete handleplaner.

Indsatsområde 5: Attraktiv arbejdsplads

Mål:	Fastholdelse og rekruttering – med særlig vægt på personaleomsætning	
Baggrund	Medarbejderne har i 2009 udtrykt ønske om at styrke samarbejdet og vidensdeling på tværs i organisationen, og der har i 2009 været gennemført en undersøgelse af medarbejdernes ønsker til ledelse.	
Handleplan:	Januar	Præsentation af ny ledelsesstruktur.
	2. kvartal	På baggrund af trivselsundersøgelsen vil vi analysere hvilke arbejdsforhold, der er særligt psykisk belastende. Herefter vil vi udarbejde en handleplan for at mindske belastningen.
	2. og 4. kvartal	Der vil forsøgsvist blive afholdt to dage med gruppearbejde på tværs af teams. Gruppearbejdet vil omhandle et konkret fagligt emne efter ønske fra medarbejderne.

	3. kvartal	Der afholdes et ”fyraftensmøde” med emnet arbejdsglæde på et tidspunkt hvor flest mulige kan deltage.
--	------------	---

Indsatsområde 6: Trivsel, sundhed og forebyggelse

Mål:	Vi vil nedbringe antallet af voldsepisoder.	
Baggrund:	Område-MED har besluttet, at trivsel, sundhed og forebyggelse skal være et indsatsområde. Vi vil optimere indsatsen omkring forebyggelse af voldsepisoder mod personalet for at skabe tryghed, sundhed og trivsel.	
Handleplan:	Januar	Sikkerhedsudvalget afholder møde med Peter Goetz og fastlægger rammer for en møderække om forebyggelse af vold
	Januar – juni	Der afholdes tre møder med Peter Goetz som mødeleder. Møderne er for medarbejdere, som har været udsat for eller næsten udsat for vold. Møderne skal afdække, om der er forebyggende tiltag, som kan iværksættes bredt på Gefion for at undgå fremtidige lignende voldsepisoder.
	3. kvartal	Sikkerhedsudvalget evaluerer indsatsen med Peter Goetz og beslutter, om møderækken skal fortsætte og i givet fald hvordan og hvor ofte.
	Juni	Peter Goetz laver pilotprojekt i en personalegruppe. Projektet er et forsøg med debriefing i forhold til den latente trussel om vold.
	4. kvartal	Pilotprojektet evalueres.

Helhedstilbudet Gefions egne indsatsområder

Det lokale MED-udvalg har besluttet at arbejde efter følgende to indsatsområder:

Indsatsområde 7: Fortsat styrkelse af det faglige niveau og kompetenceudvikling på tværs i organisationen

Mål:	At medarbejderne får kendskab til hinandens kompetencer og deler viden.	
Baggrund	Vi har gennem to år givet alle medarbejdere et kursus i autisme og TEACCH, og der er et stort behov for at fortsætte kompetenceudviklingen. I en undersøgelse ultimo 2009 om medarbejdernes behov for og ønsker om ledelse fremgik det, at alle medarbejdere har behov for fortsat kompetenceudvikling omkring autisme. Der er endvidere et stort ønske om at lære hinanden at kende på tværs af teams med henblik på at kunne gøre brug af viden på tværs i organisationen.	
Handleplan:	Januar	De tre medarbejdere, som har taget diplommodul i autisme i 2009 holder et fælles fagligt oplæg for alle kolleger.
	Hele året	Alle medarbejdere får udleveret samme 10 fagartikler, som diskuteres på gruppemøder ud fra spørgsmål udarbejdet af MED-udvalget. Efterfølgende lægger hver gruppe nogle stikord om gruppearbejdet på Bostedsystemet. Husene vælger hver en artikel og udarbejder arbejdsspørgsmål/diskussionsoplæg.

	Hele året	To medarbejdere fra Boligerne og en medarbejder fra Dagheimmet tilbydes et længerevarende kursus i autisme. I 2011 holder de tre medarbejdere oplæg for hele Gefions pædagogiske personale.
--	-----------	---

Indsatsområde 8: Styrkelse af Helhedstilbudet Gefions profil

Mål: 1.1	At blive kendt som et sted med høj faglighed med henblik på at tiltrække erfarne uddannede pædagoger.	
Baggrund	Der er i pårønderrådet udtrykt ønske om at styrke Helhedstilbudet Gefions profil for at kunne tiltrække de dygtigste medarbejdere. En styrkelse af profilen kan ligeledes medvirke til at gøre medarbejderne stolte af deres arbejde og sprede arbejdsglæde i en opadgående spiral.	
Handleplan:	1. kvartal	Artikel om indsatsområdet i 2009: Empatisk og respektfuld kommunikation sendes til relevante faglige tidsskrifter.
	2. kvartal	Der udarbejdes beskrivelser af det pædagogiske arbejde i hverdagen med fokus på "den gode historie". Beskrivelserne sættes på Gefions hjemmeside.
	3. kvartal	Vi forsøger at få en af beskrivelserne i en lokalavis.
	3. kvartal	Vi udarbejder ny uddannelsesplan til seminarier.

4. Økonomi

Nettobudget

	REGN- SKAB 2008	KORR. BUDGET 2009	BUDGET 2010
Nettobudget			
Løbende priser excl. moms	(08-niveau)	(09-niveau)	(10-niveau)
Helhedstilbudet Gefion	35.219.320	33.872.994	35.293.412
550114 Gefion	30.931.367	29.340.410	30.986.995
03 Afdeling Gefion			
- 002 Lønbidrag	-17.290	-18.720	-19.215
- 030 Overførsler	-	-1.615.000	-
- 040 Budgettildeling efter belægning	-	811.545	-
- 094 Beboeres betaling for husleje	-540.842	-611.400	-627.540
- 095 Beboeres særlige servicebetaling (§ 162)	-195.526	-	-
- 096 Beboeres betaling for el og varme	-281.597	-423.400	-434.577
- 400 Personale	29.175.065	28.777.691	29.657.903
- 500 materiale og aktivitetsudgifter	1.513.515	1.166.174	1.153.174
- 600 It, inventar og materiel	390.844	503.560	503.560
- 700 Grunde og bygninger	887.198	749.960	753.690
Beboernes ydelsespakker	-738.006	-434.028	-468.652
- 001 ydelsespakker	-802.010	-900.000	-923.760

- 500 Materiale og aktivitetsudgifter	730.519	877.500	877.500
- 900 Indtægter	-666.515	-411.528	-422.392
55811 Dag hjemmet Gefion	5.025.959	4.966.612	4.775.070
- 040 Budgettildeling efter belægning	-	280.453	-
- 093 Beboeres betaling for service	-67.055	-66.000	-67.742
- 400 Personale	4.153.358	3.967.659	4.056.784
- 500 Materiale- og aktivitetsudgifter	466.607	379.500	379.500
- 600 It, inventar og materiel	195.708	111.000	111.000
- 700 Grunde og bygninger	315.901	294.000	295.528
- 980 Øvrige indtægter	-38.560	-	-

5. Nøgletal

Antal ansatte/årsværk

Antal årsværk december 2009	71,8
Antal ansatte december 2009	77,0
Antal ubesatte stillinger december 2009	0,0

Antal årsværk og antal ansatte adskiller sig fra virksomhedsplanen 2009 som følge af Rosengården/Enghusenes udskillelse fra Gefion 1. maj 2009. Her overgik 26 ansatte til Enghusene.

Herudover er antallet af ansatte i nærværende virksomhedsplan i modsætning til virksomhedsplan 2009 opgjort uden timelønnede medarbejdere, der pr 1. november udgør 45 medarbejdere. Denne fremgangsmåde er valgt, da en del af de timelønnede medarbejdere kun har få vagter om måneden.

Personaleomsætning

I beregningen af personaleomsætningen er ikke medtaget pædagogstuderende i praktik. I perioden 1. december 2008 – 30. november 2009 har 4 studerende afsluttet praktikforløb og 2 studerende startet praktikforløb.

Antal ansatte januar 2009	79
Ansatte som er fratrukket i 2009	17
Ansatte som er tiltrådt i 2009	15
Personaleomsætning	22 %

Der er fraflyttet en borger med særordning den 1. november 2009. Som følge heraf er medarbejderstaben reduceret med 2 ansatte, der er overflyttet til andet botilbud i Rudersdal kommune.

Fratrædelsesårsager

- 3 omsorgsmedhjælpere er påbegyndt pædagoguddannelse
- 2 er stoppet i prøvetiden
- 2 er overflyttet til andet botilbud i Rudersdal Kommune i forbindelse med flytning af en borger
- 3 medarbejdere er trådt ud af arbejdsmarkedet
- 4 medarbejdere har fået job i andre kommuner

Sygefravær

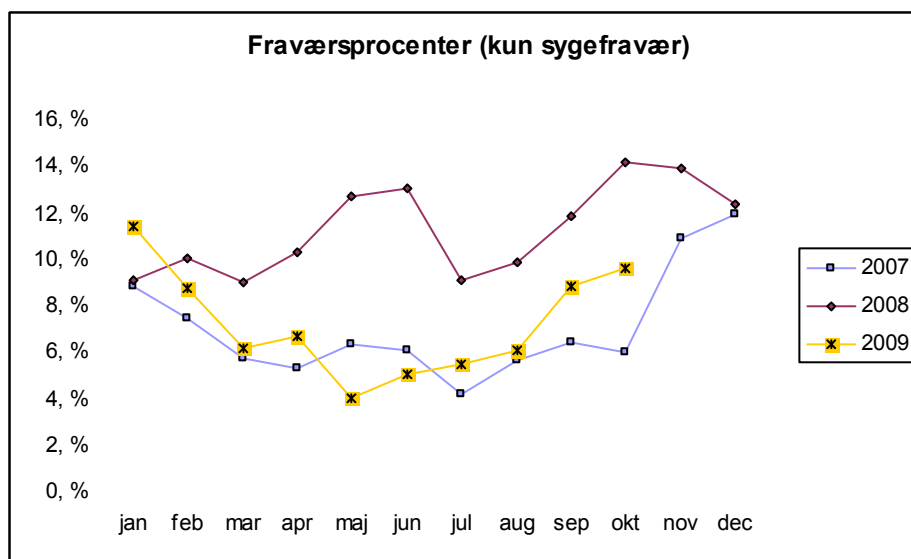
Fraværet for 2009 er opgjort for perioden 1. januar 2009 til 31. oktober 2009.

Under "Andet fravær" er medregnet, barsel, graviditetsgener, delvis syg, nedsat tjeneste, omsorgsdage, § 28 ordninger, seniordage, kursusvirksomhed, tjenstefri og tilskadekomst i tjenesten.

Samlet antal arbejdstimer 1. januar 2009
- 31. oktober 2009

107.837 timer

Sygefravær og andet fravær	2007		2008		2009	
	timer	Pct.	timer	Pct.	timer	Pct.
Fraværstimer i alt	21.104	12,40	30.416	17,24	10.760	9,98
Sygefravær	11.943	7,02	19.904	11,28	7.823	7,25
Langtidssygefravær (fra 15 dage og op)	6.671	3,92	13.776	7,81	3.680	3,41
Korttidssygefravær (til og med 14 dage)	5.272	3,10	6.128	3,47	4.143	3,84
Barns første sygedag	159	0,09	268	0,15	305	0,28
Andet	9.002	5,29	10.244	5,81	2632	2,44



Kapacitets produktionstal

Normerede pladser	Antal	Belægningsprocent			Takst (kr./ dag – løbende priser)			
		2007	2008	30.9.2009	2007	2008	2009	2010
Boligerne	27	97,9 %	100,0 %	100,0 %	2.904	2.984	3.153	
- Takst 1	8							3.104
- Takst 2	13							3.596
- Takst 3	4							4.089
- Takst 4	2							6.237

Daghjemmet	21	92,9 %	102,0 %	104,8 %	623	704	774	
- Takst 1	8,5							745
- Takst 2	9							868
- Takst 3	3							991
- Takst 4	1,5							1.528

Personer med særordning	Antal personer			
	2007	2008	2009	2010
Boligerne	13	13	13	-
Daghjemmet	3	2	2	-

6. Evaluering af indsatsområder fra sidste års virksomhedsplan

Mål 1	Implementering af Bostedsystemet
	<p>Målet er opfyldt. Tidsrammen blev forskudt til 3. kvartal, idet IT-forbindelsen først var klar på dette tidspunkt.</p> <p>Følgende tiltag er iværksat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der har været afholdt kurser i Bostedsystemet for alle medarbejdere • Superbrugeren har ved rundspørge og spørgeskema afdækket medarbejdernes IT-forkundskaber og sidemandsoplært medarbejdere, som ikke var fortrolige med IT i generelle IT-kundskaber • Der er afholdt to temaformiddage med gennemgang af systemet, hvor medarbejderne har kunnet stille spørgsmål • Superbrugeren har været rundt i alle grupper og tilbudt sidemandsoplæring / opfølgning på brugerkurset • Den 11. november afholdtes møde om retningslinjer og ibrugtagning af systemet • Retningslinjer blev fremlagt på MED-udvalgsmøde den 24. november

Mål 2	Respektfuld og empatisk kommunikation
	<p>Målet er opfyldt.</p> <p>Følgende tiltag er iværksat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der har været afholdt temadag om respektfuld og empatisk kommunikation • Der er afholdt fire teammøder • Der har været afholdt opfølgende temadag med evaluering af indsatsen • Der er skrevet rapport om indsatsen

Mål 3	Dokumentation og evaluering
	<p>Målet er delvist opfyldt. Da forvaltningen ligeledes arbejdede med at udvikle en skabelon til pædagogisk plan samt evaluering og dokumentation, besluttede vi at videresende vores materiale og vente med implementering, til der foreligger en fælles skabelon for Psykiatri og Handicap.</p> <p>Følgende tiltag er iværksat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der er nedsat en arbejdsgruppe, som har afholdt fire møder. • Det udarbejdede materiale omhandlende forslag til skabelon til pædagogisk plan er videresendt til forvaltningen • Der er afholdt to temadage for pædagogisk personale om dagstruktur og autisme

Mål 4	Implementering af Psykiatri og Handicapplanen
	<p>Målet er delvist opfyldt. Med udskydelse af tidsplanen for nybyggeri af boliger har vi valgt at vente med at besøge andre steder, til det bliver aktuelt, idet udviklingen på byggeområdet for mennesker med autisme går meget stærkt. Når et byggeprojekt bliver aktuelt er det derfor vigtigt, at være helt up to date.</p> <p>Følgende tiltag er iværksat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temadag med Daghjemmets personale samt besøg af andre dagtilbud • Der er afholdt tre temamøder om et kommende nyt Daghjem • Der er arbejdet med kravspecifikationer til et Daghjem

Mål 5	Rekruttering og fastholdelse
	<p>Målet er opfyldt. Personaleomsætningen er væsentligt nedbragt.</p> <p>Følgende tiltag er iværksat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der har været afholdt fællesmøde for hele personalet, hvor virksomhedsplanen blev gennemgået. Der blev ligeledes gennemgået eksempler på målbare mål i handleplaner, hvorefter medarbejderne arbejdede videre med at udarbejde målbare mål • Vi har udarbejdet nyt materiale til seminarierne • Vi har tilbudt os som oplægsholdere på seminarierne • Der er blevet undervist på et pædagogseminarium • Vi har arbejdet med vores hjemmeside

Mål 6	Dynamisk hjemmeside
	<p>Målet er opfyldt.</p> <p>Følgende tiltag er iværksat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fire medarbejdere har været på kursus som webmastere • Vi har elektronisk ført logbog over indslag • Der er nedsat en arbejdsgruppe til at udarbejde forslag til hjemmesiden med henblik

	på rekruttering
--	-----------------

Mål 7	Sundhed og forebyggelse
	<p>Målet er opfyldt.</p> <p>Følgende tiltag er iværksat:</p> <ul style="list-style-type: none">• Der har været afholdt kursus for 15 medarbejdere i konflikthåndtering og håndtering af udfordrende adfærd• Der er en arbejdsgruppe vedrørende forebyggelse af vold• Der er udarbejdet halvårsstatus vedrørende APV